gemeente Olst-Wijhe

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Olst-Wijhe.

Nr. 8809
30 januari
2015

Sociaal Statuut DOWR

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Olst-Wijhe;

overwegende dat het college op grond artikel 10d:3 CAR/UWO een lokale regeling kan opstellen ter uitwerking van hoofdstuk 10d CAR-UWO

Gelet op artikel 160 Gemeentewet;

Gelet op de instemming van de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 1 december 2014;

BESLUIT:

vast te stellen het navolgende Sociaal Statuut

§ 1 Algemeen
Artikel 31:1:1:1 Doelenwerkingssfeer.

1. Dit sociaal statuut heeft als doel om de uitgangspunten en de rechtspositionele waarborgen vast te leggen, die nodig zijn om de personele gevolgen van een wijziging of inkrimping van de organisatie op een sociaal verantwoorde wijze te regelen.
1. Onderdelen van dit sociaal statuut kunnen worden toegepast om de in- en externe mobiliteit van medewerkers te bevorderen
2. Dit sociaal statuut is van toepassing op medewerkers van wie de functie is (of wordt) gewijzigd of opgeheven als gevolg van een reorganisatie

Artikel 31:1:1:2 Inspanningsverplichting

1. Bij een reorganisatie zal de werkgever zich inspannen om boventalligheid van medewerkers te voorkomen.
2. Als desondanks medewerkers boventallig worden, dan is het een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en de betrokken medewerker om er voor te zorgen dat de medewerker zo spoedig mogelijk aan de slag kan op een andere arbeidsplaats binnen of buiten de gemeentelijke organisatie, of om een andere (maatwerk)oplossing te realiseren.
3. De ‘Van werk naar werk-begeleiding’ bij boventalligheid is geregeld in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO. De daarin voorkomende bepalingen zoals deze nu luiden of in de toekomst zullen komen te luiden, worden geacht met deze regeling een geheel te vormen

Artikel 31:1:1:3 Definities

- **Boventallig verklaarde medewerker**: de medewerker (vast en tijdelijk dienstverband) in dienst van de gemeente die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die (nog) niet is geplaatst of herplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.
- **Ongewijzigde functie**: een functie die naar aard, inhoud en niveau in belangrijke mate overeenkomt met de functie die de medewerker voor de reorganisatie heeft vervuld.
- **Passende functie**: een functie, niet zijnde een ongewijzigde functie, binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar persoon, opleiding, ervaring, omstandigheden en objectief vast te stellen vooruitzichten in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.
- **Geschikte functie**: een functie binnen of buiten de organisatie die geen passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.
- **Plaatsen**: het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker in een ongewijzigde, passende of geschikte functie binnen de nieuwe organisatie.
- **Herplaatsen**: het na een reorganisatie plaatsen van een boventallig verklaarde medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie
- **Remplaçant**: de geplaatste of (potentieel) te plaatsen medewerker, die op basis van vrijwilligheid de status van boventallig verklaarde medewerker krijgt, met het doel om een (potentieel) boventallig verklaarde medewerker alsnog te kunnen plaatsen.
- **Reorganisatie**: iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud van een onderdeel van de gemeente, waaraan nadelige personele consequenties zijn verbonden.

- **S leutelfuncti e**: een functie die met instemming van de Ondernemingsraad is aangewezen als zijnde van vitaal belang voor de nieuwe organisatie.
- **W e r kge v e r**: het college van burgemeester en wethouders.
- **Dienst v e r ban d**: diensttijd doorgebracht bij de gemeente Deventer, Olst-Wijhe en/of Raalte inclusief de diensttijd bij de voorgangers van de drie gemeente in verband met herindelingen.

Artikel 31:1:1:4 Bevoegd overlegorgaan

1. Bij besluiten tot een reorganisatie is de Ondernemingsraad het bevoegde overlegorgaan.
2. Als de Ondernemingsraad na overleg met de bestuurder geen positief advies geeft met betrekking tot de reorganisatie, wordt het overleg verder gevoerd met de commissie voor Georganiseerd Overleg.
3. Een voornemen tot reorganisatie kan alleen behandeld worden binnen de kaders van het vigerende Sociaal Statuut

Artikel 31:1:1:5 Meldingsplicht

1. Een voornemen tot reorganisatie wordt gemeld bij de Ondernemingsraad en bij de commissie voor Georganiseerd Overleg.
2. Bij de melding wordt aangegeven op welke wijze de Ondernemingsraad bij de verdere procedure zal worden betrokken.
3. Bij de melding van een reorganisatie wordt helder gemaakt wat de mogelijke personele consequenties en de inschatting wat de formatieve gevolgen zijn verbonden aan de reorganisatie evenals of er mogelijk sprake is van een voorstel tot het aanwijzen van sleutelfuncties.
4. De Ondernemingsraad maakt met de bestuurder afspraken over de wijze waarop de melding wordt gedaan. Dit artikellid van is van overeenkomstige toepassing voor de commissie voor Georganiseerd Overleg.

Artikel 31:1:1:6 Betrokkenheid medewerkers

1. Het college van burgemeester en wethouders draagt er zorg voor dat alle bij de reorganisatie betrokkenen op de hoogte worden gesteld van het verloop van het proces en dat duidelijkheid wordt gegeven omtrent de te nemen stappen.
2. Voorgenomen reorganisaties waaraan consequenties voor individuele medewerkers zijn verbonden, worden in een zo vroeg mogelijk stadium met die medewerkers besproken.

§ 2 Plaatsingsfase

Artikel 31:1:1:7 Uitgangspunten

1. Het aan een reorganisatie ten grondslag liggende besluit bevat een domeinbepaling, waardoor duidelijk is op welke onderdelen van de organisatie de reorganisatie betrekking heeft.
2. Bij reorganisatie geldt ten aanzien van de plaatsing van medewerkers in de nieuwe organisatie het uitgangspunt ‘mens volgt functie’, indien er sprake is van een ongewijzigde functie.

Artikel 31:1:1:7A Interne plaatsing

1. Indien er sprake is van een ongewijzigde functie, worden medewerkers geplaatst volgens het uitgangspunt ‘mens volgt functie’.
2. Indien het aantal te plaatsen medewerkers het aantal beschikbare ongewijzigde functies overtreft, wordt bij de plaatsing het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Ontslagbesluit (artikel 4:2 leden 1 en 4.
3. Toepassing van het in het vorige lid genoemde afspiegelingsbeginsel leidt per groep van ongewijzigde functies tot een rangordening van medewerkers. Na de plaatsingsfase wordt deze rangordening (plaatsingsvolgorde) van de medewerkers die niet konden worden geplaatst, gehanteerd in geval er na verloop van tijd in de groep van ongewijzigde functies vacatures ontstaan.
4. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een ongewijzigde functie, dan volgt plaatsing op een passende functie binnen het reorganisatiedomein. Is een functie voor meer medewerkers aan te merken als passend dan wordt degene, voor wie de functie het meest passend is als eerste geplaatst op deze functie.
5. Indien medewerkers niet geplaatst kunnen worden op een passende functie, dan kan plaatsing volgen op een geschikte functie binnen het reorganisatiedomein.

Artikel 31:1:1:8 Externe plaatsing bij verzelfstandiging/privatisering

1. Als overgang van medewerkers naar een andere werkgever in verband met verzelfstandiging of privatisering noodzakelijk is, rust op burgemeester en wethouders de plicht te streven het geheel

van salarisaanspraken en overige aanspraken en vooruitzichten van de betrokken medewerkers, zoals die op het moment van de overgang bestaan, per saldo door de nieuwe werkgever in volle omgang te laten garanderen. Hieromtrent dienen met de toekomstige werkgever concrete afspraken te worden gemaakt, die per betrokken medewerker individueel en schriftelijk moeten worden vastgelegd.

2. Voorts dienen burgemeester en wethouders in de in het eerste lid bedoelde situatie een nadere regeling te treffen ten aanzien van de voorwaarden waaronder de overgang naar de nieuwe werkgever plaats zal hebben. Uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de betrokken medewerkers tenminste op dezelfde rechten aanspraak kunnen maken als in geval van een interne overplaatsing. De afspraken zullen worden vastgelegd in een sociaal plan waarover in de Commissie voor Georganiseerd Overleg overeenstemming is bereikt. In dit sociaal plan worden eveneens afspraken gemaakt met betrekking tot de te hanteren ontslagvolgorde.
3. Bij de overgang naar een andere werkgever dienen met de nieuwe werkgever afspraken te worden gemaakt met betrekking tot de pensioenverzekering.
4. Voor medewerkers die binnen twee jaren na het vervallen van hun functie bij de gemeente een leeftijd bereiken waarbij zij op grond van geldend recht de leeftijd waarop zij een AOW uitkering gaan ontvangen, wordt ernaar gestreefd detachering plaats te laten vinden bij de nieuwe werkgever onder de voorwaarde dat de medewerker die wordt gedetacheerd zich verplicht gebruik te maken van de mogelijkheid tot uittreden wegens keuzepensioen.

Artikel 31:1:1:9 Sleutelfuncties

In de na reorganisatie te vormen organisatie of organisatieonderdeel kunnen sleutelfuncties worden ingevuld op basis van geschiktheid, overeenkomstig door het lijnmanagement vastgestelde geschiktheidscriteria of competenties en volgens de lokale wervings- en selectieprocedure. Het domein, als bedoeld in artikel 31:1:1:7 eerste lid is niet van toepassing

Artikel 31:1:1:10 Belangstellingsregistratie

1. In geval van reorganisatie wordt een belangstellingsregistratie gehouden, tenzij in overleg met de Ondernemingsraad wordt besloten hiervan af te zien.
2. Als belangstellingsregistratie wordt gehouden, worden medewerkers, die werkzaam zijn binnen de domeinbepaling als bedoeld in artikel 31:1:1:7, door de werkgever in de gelegenheid gesteld hun belangstelling kenbaar te maken naar maximaal drie functies in de nieuwe organisatie, onder vermelding van hun motivatie voor deze drie functies.

Artikel 31:1:1:11 Plaatsingscommissie

1. Er is een plaatsingscommissie bij reorganisaties, tenzij in overleg met de Ondernemingsraad hiervan wordt afgezien.
2. Deze plaatsingscommissie bestaat uit drie leden, nl.:
   a. een door de drie gemeenten en de vakorganisaties gezamenlijk aangewezen externe voorzitter;
   b. een interne of externe vertegenwoordiger namens de drie gemeenten.
   c. een externe vertegenwoordiger namens de Ondernemingsraden van de drie gemeenten gezamenlijk.

De lijnmanager van het te reorganiseren domein, waar de medewerkers worden geplaatst, is adviserend lid van de plaatsingscommissie

3. De plaatsingscommissie bereidt op basis van mens-volgt-functie al dan niet in combinatie met het afspiegelingsbeginsel UWV voor de medewerkers op een ongewijzigde functie en op basis van meest-passendheid en vervolgens geschiktheid voor de overige medewerkers een plaatsingsplan voor, en legt deze ter besluitvorming voor aan het betreffende college van burgemeester en wethouders.
4. Om de mate van passendheid van een kandidaat voor plaatsing in een functie te bepalen, dan wel of een functie geschikt is voor een kandidaat, maakt de plaatsingscommissie gebruik van de belangstellingsregistratie, de beoordelingen van de afgelopen twee jaren, en loopbaaninformatie over de medewerkers, aan te leveren door het lijnmanagement van de betreffende medewerkers.
5. De plaatsingscommissie is bevoegd de medewerkers op te roepen voor een gesprek als zij meer informatie willen hebben van de medewerker om de juiste plaatsing te bewerkstelligen.
6. De plaatsingscommissie is verplicht de medewerker op te roepen voor een gesprek als de plaatsingscommissie voornemens is om de medewerker te plaatsen op een functie waarnaar hij geen melding heeft gemaakt in zijn belangstellingsregistratie.
7. De medewerker, die geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot belangstellingsregistratie wordt door de plaatsingscommissie opgeroepen voor een gesprek alvorens de commissie het plaatsingsplan ter besluitvorming voorlegt aan de werkgever.

8. De medewerker kan ook zelf een verzoek doen voor een gesprek met de plaatsingscommissie.
9. Als de plaatsingscommissie tot het oordeel komt dat een functie voor twee of meer medewerkers even passend is, wordt de plaatsing gerealiseerd op basis van het langste dienstverband.

§ 3 Boventalligheid
Artikel 31:1:1:12 Boventalligverklaring
1. Medewerkers die na de plaatsingsfase niet in een functie binnen de formatie van de nieuwe organisatie zijn geplaatst of herplaatst, worden boventallig verklaard.
2. De boventalligheid gaat in op het moment van de feitelijke effectuering van de reorganisatie dan wel de feitelijke opheffing van het samenstel van werkzaamheden. Dit geldt ook in de situatie dat er sprake is van geheel afstoten van een organisatieonderdeel.
3. De medewerker, die boventallig is verklaard, heeft als preferent kandidaat een voorrangspositie ten opzichte van andere interne kandidaten bij het reflecteren op interne vacatures, met dien verstande dat voordat een vacature vrij wordt gegeven voor vervulling de functie, als er sprake is van een passende functie, eerst wordt aangeboden aan de boventallig verklaarde medewerker. Ook hierbij geldt dat als de functie passend is voor meer boventalligverklaarde medewerkers, de medewerker voor wie de functie het meest passend is voorgaat.
4. De medewerker, die boventallig is verklaard vanuit een reorganisatie vanuit een DOWR-werkorganisatie, is preferent kandidaat bij alle drie DOWR gemeenten. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
5. De medewerker, die boventallig is verklaard binnen twee jaar na een vrijwillige overstap van de ene DOWR gemeente naar de andere DOWR gemeente, is eveneens preferent kandidaat bij alle drie DOWR gemeenten. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 31:1:1:13 Maatregelen ter voorkoming / vermindering van boventalligheid.
1. Medewerkers die geplaatst zijn - of zullen gaan worden - in de formatie van de nieuwe organisatie, kunnen die plaats opgeven en zich beschikbaar stellen voor de status van boventallig verklaarde medewerker. Het gevolg daarvan is dat in diens plaats een boventallig verklaarde medewerker in de nieuwe organisatie kan worden geplaatst. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, wordt een dergelijk aanbod gehonoreerd.
2. Medewerkers kunnen zowel individueel als in groepsverband een verzoek indienen om hun aanstellingsomvang terug te brengen, om zodoende formatie beschikbaar te stellen voor het plaatsen van boventallig verklaarde collega's. Voor zover een verantwoorde bedrijfsvoering dat toelaat, worden dergelijke verzoeken gehonoreerd.

§ 4 Van werk naar werk
Artikel 31:1:1:14 Doorlopen van werk naar werk-traject
1. Op boventallig verklaarde medewerkers zijn de artikelen in paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO van toepassing. Vanaf het moment waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden, hebben boventallig verklaarde medewerkers recht op het doorlopen van het daarin geregelde 'van werk naar werk'-traject (vnwn-traject).
2. Medewerkers met een aanstelling voor bepaalde tijd – langer dan 2 jaar - die niet tot de vastgestelde einddatum in hun eigen functie kunnen blijven, hebben in beginsel recht op het doorlopen van het vwnw-traject voor de resterende duur van hun aanstelling.
3. De verlenging van het vwnw-traject als bedoeld in artikel 10d:22 CAR-UWO, wordt ruimhartig toegepast indien verlenging de kansen op een passende of geschikte functie binnen de termijn van verlenging wezenlijk vergroot of verbeterd. De paritaire commissie als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO brengt advies uit aan het college of verlenging aan de orde kan zijn.

Artikel 31:1:1:15 Herplaatsing
Het vwnw-traject is gericht op het zo spoedig mogelijk herplaatsen van de medewerker in een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie, of op het realiseren van een andere maatwerkoplossing. Herplaatsing geschiedt op basis van geschiktheid van de medewerker voor de functie.

Artikel 31:1:1:16 Lager gewaardeerde functie
1. Als er sprake is van (her)plaatsing in een lager gewaardeerde passende of geschikte functie wordt de medewerker ingepast in het salarisniveau van de betreffende passende of geschikte functie met een toelage tot het salarisbedrag dat de medewerker had op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de (her)plaatsing rekening houdend met de aanstellingsomvang na plaatsing.
2. De medewerker als bedoeld in het eerste lid behoudt het voor hem geldende salarisperspectief in de oude functionele schaal tot aan het maximum van die schaal.

3. De medewerker als bedoeld in het eerste lid, aan wie reeds een salaris was toegekend in een uitloopschaal dan wel een uitloopperiodiek dan wel een vaste beloningsbeleidtoelage heeft, behoudt het salarisbedrag zoals de medewerker had op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de (her)plaatsing rekening houdend met de aanstellingsomvang na plaatsing. De mogelijkheid van verdere doorgroei in een uitloopschaal vervalt.
4. De medewerker als bedoeld in het eerste lid is verplicht om als een passende functie met het oude salarisniveau beschikbaar komt binnen de organisatie, naar deze functie te reflecteren als de leidinggevende de medewerker hierop attent heeft gemaakt.
5. In de situatie als bedoeld in het vorige lid, eerste volzin, worden in de Jaarplancyclus afspraken gemaakt ten aanzien van de uitvoering van de functie waarin de medewerker is herplaatst en eveneens ten aanzien van werkzaamheden die recht doen aan het salarisbedrag dat aan de medewerker wordt uitbetaald. Leidinggevende en medewerker zijn beiden gelijkelijk verantwoordelijk voor het vinden van deze werkzaamheden en het maken van afspraken hierover. Zijn deze extra werkzaamheden niet voorhanden en kunnen om die reden geen afspraken hierover worden gemaakt, dan behoudt de medewerker de toelage als bedoeld in het eerste lid.
6. Wanneer de extra werkzaamheden, die recht doen aan het salarisbedrag dat aan de medewerker wordt uitbetaald, voorhanden zijn, maar de medewerker is niet bereid deze werkzaamheden te verrichten óf hierover afspraken te maken wordt de toelage als bedoeld in het eerste lid beëindigd met ingang van de maand volgend op de schriftelijke vaststelling door of namens het college. Wanneer de medewerker de extra werkzaamheden twee jaar achtereen op onvoldoende niveau uitvoert, blijkend uit twee beoordelingen, wordt de toelage als bedoeld in het eerste lid beëindigd met ingang van het kalenderjaar volgend op de tweede beoordeling.
7. Wanneer de medewerker niet reflecteert, zoals bedoeld in het eerste lid, tweede volzin, van dit artikel, wordt door de leidinggevende, namens het college, vastgesteld of er sprake is van een passende functie of niet. De leidinggevende neemt dit besluit niet voordat hij de zienswijze van de medewerker heeft gehoord. Was de functie, waarnaar niet gereflecteerd is als passend aangemerkt, dan wordt de toelage beëindigd met ingang van de eerste maand volgend op de schriftelijke vaststelling door of namens het college.

Artikel 31:1:1:16A Omscholing/bijscholing

1. Indien dit voor het vervullen van de nieuwe functie nodig is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld tot omscholing en/of bijscholing op volledige kosten van de werkgever, een en ander met inachtneming van hoofdstuk 17 van de CAR-UWO. Dit kan plaatsvinden op verzoek van de medewerker of op initiatief van het college van burgemeester en wethouders. De medewerker kan daartoe zo nodig ook worden verplicht; in die situatie worden de kosten volledig door de werkgever vergoed op grond van artikel 15:1:26 van de CAR-UWO.
2. De medewerker wordt na overplaatsing in de gelegenheid gesteld een studie, waarvoor hem krachtens hoofdstuk 17 van de CAR-UWO een vergoeding en/of faciliteiten zijn toegekend, af te ronden. Op de ambtenaar rust geen terugbetalingsverplichting wanneer hij de studie staakt als gevolg van de overplaatsing.
3. In het kader van de Jaarplancycus wordt geanticipeerd op toekomstige passende functies en ontwikkelingen. Doel is een maximale employability van de medewerker.
Dit zal mede bepalend zijn voor de inhoud van de resultaatafspraken en de vereiste middelen om de medewerker inzetbaar te houden voor toekomstige passende functies.

Artikel 31:1:1:16B Procedure bij niet geslaagde interne overplaatsing

Indien binnen een jaar na de overplaatsing in een passende of geschikte functie uit een beoordeling blijkt dat de medewerker de hem opgedragen functie niet op normaal goede wijze vervult, anders dan wegens ziekten of gebreken, wordt de overplaatsing ongedaan gemaakt. Vervolgens worden de mogelijkheden voor een nieuwe overplaatsing onderzocht. Indien een nieuwe overplaatsing niet mogelijk is, wordt eervol ontslag verleend wegens opheffing van de oorspronkelijke functie.

§ 5 Mobiliteitbevorderendemaatregelen

Artikel 31:1:1:17 Flankerend beleid

Naast de voorzieningen die worden genoemd in artikel 10d:16 CAR-UWO stelt de werkgever op grond van artikel 17:7 CAR-UWO een pakket van maatregelen en faciliteiten ter beschikking die de werking en het realiseren van de doelstelling van dit sociaal statuut ondersteunen.

Artikel 31:1:1:18 Uitwerking Flankerend beleid

1. De navolgende instrumenten kunnen worden ingezet ten behoeve van boventallige medewerkers of remplaçanten tijdens een vwnw-traject:
   a. ontheffing van de terugbetalingsverplichting op grond van hoofdstuk 17 (opleiding), hoofdstuk 18 (verplaatsingkosten), paragraaf 6:5 (ouderschapsverlof) CAR-UWO, etc.

b. in onderling overleg kan worden besloten een outplacementbureau in te schakelen. De voorwaarden zullen per situatie steeds in een afzonderlijke overeenkomst worden vastgelegd.
c. bij ontslag op eigen verzoek kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden verleend als betrokkene om een nieuwe baan te verwerven moet verhuizen en de nieuwe werkgever geen of een beperkte verhuiskostenvergoeding geeft. De tegemoetkoming is maximaal gelijk aan de vergoeding die bij toepassing van hoofdstuk 18 CAR-UWO zou zijn genoten.
d. als bij een nieuwe werkgever geen vergoeding voor woon-werkverkeer wordt gegeven, kan betrokkene in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de volledige reiskosten voor een periode van een jaar; in bijzondere gevallen te verlengen tot maximaal twee jaren. Kosten worden vergoed op basis van het gebruik van openbaar vervoer.
e. teneinde de overgang naar een andere werkkring met een lager salaris mogelijk te maken, kan een aanvulling op het nieuwe netto salaris worden gegeven tot het niveau van de oude bezoldiging. De loonsuppletie geldt voor maximaal twee jaren.
f. aan medewerkers die - binnen een jaar nadat is komen vast te staan dat men boventallig is - zelf ontslag nemen (geen plaatsing extern), kan een uitkering ineens van maximaal 12 maanden (100% eigen bezoldiging) worden toegekend tot een maximum van € 75.000 bruto naar rato van omvang dienstbetrekking. Deze mogelijkheid kan zich bijvoorbeeld ook voordoen wanneer de ambtenaar ontslag verzoekt omdat hij een eigen bedrijf start. Dit bedrag wordt ineens uitgekeerd, tenzij anders wordt overeengekomen.
g. als een medewerker ontslagen wordt en op de datum van ontslag binnen 5 jaren recht zou hebben gehad op een ambtsjubileumgratificatie kan deze gratificatie naar rato worden uitgekeerd.

2. Bovengenoemde maatregelen kunnen gecombineerd worden gebruikt. Daarnaast is het mogelijk -als daartoe aanleiding bestaat- af te wijken van de genoemde marges.
3. Het college kan besluiten andere faciliteiten mogelijk te maken.

Artikel 31:1:1:19 Maatwerk

Voorzieningen en faciliteiten worden in de vorm van een individuele maatwerkregeling aan de medewerker toegekend en vastgelegd in het vwnw-contract.

Artikel 31:1:1:20 Voorfase

Om vrijwillige mobiliteit te stimuleren, kunnen de in artikel 31:1:1:19 genoemde voorzieningen en faciliteiten ook al in de periode voorafgaand aan de reorganisatie aan medewerkers beschikbaar worden gesteld, zonder dat zij op dat moment boventallig zijn verklaard.

§ 6 Hardheidsclausule en looptijd

Artikel 31:1:1:21 Niet voorziene gevallen

Burgemeester en wethouders zijn in individuele gevallen, waarin in dit statuut niet of niet in redelijkheid wordt voorzien, bevoegd tot het treffen van een aan dat geval aangepaste voorziening.

Artikel 31:1:1:21 Inwerkingtreding en looptijd

Dit sociaal statuut treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2015 en loopt door tot aan het einde van de collegeperiode. In 2018 wordt met het nieuwe college onderhandeld over een nieuw sociaal statuut. Uiterlijk per 1 januari 2019 dient deze te zijn afgesloten.

Burgemeester en wethouders voornoemd,

De secretaris,
A.(Arie) Oeseburg.

De burgemeester,
A.G.J. (Ton) Strien.